

Survol de l'année 2016-2017



Une année pleine d'imprévus, mais nous avons su aller de l'avant





Les membres du CA

Le mot du conseil d'administration

Se ressourcer durant l'été pour affronter les défis à venir

Lorsqu'arrive le mois de juin, les membres de l'uttam se réunissent en assemblée générale pour faire un bilan de l'année qui vient de s'écouler et se tourner vers l'avenir afin d'être en mesure d'identifier les orientations à privilégier pour continuer à avancer vers la réalisation des objectifs fondamentaux de l'organisation; c'est ce qu'ils ont fait le 12 juin dernier.

Comme vous serez en mesure de le constater dans le dossier qui vous est présenté dans ce *Journal*, la très vaste majorité des objectifs que nous nous étions fixés ont été atteints au cours de l'année 2016-2017. Il faut également noter qu'en plus de réaliser ses mandats déjà prévus, l'uttam a été en mesure de répondre à plusieurs demandes « de dernière minute » afin de faire valoir le point de vue des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades ou encore pour faire avancer les droits de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Cette capacité à agir à courte échéance tient en bonne partie au fait que notre organisation a des orientations et revendications claires en matière de réparation des lésions professionnelles, de droits des travailleuses et travailleurs ainsi que de justice sociale. Ce sont les discussions et les débats qui ont eu lieu depuis maintenant plus de 40 ans lors des assemblées générales, mais également lors des travaux des différents comités et lors des activités de formation et d'information, qui permettent d'obtenir de tels résultats.

Nous tenons à souligner que nous sommes fiers de représenter une orga-

nisation qui n'a pas peur de débattre et d'aller de l'avant avec des revendications visant l'évolution des droits des travailleuses et travailleurs. Cela risque d'être fort important devant les défis que la prochaine année nous apportera.

Il ne reste qu'un peu plus d'un an à l'actuel mandat du gouvernement du Québec et, s'il veut compléter les réformes qu'il a annoncées, il devra déposer ses projets de loi l'automne prochain ou très tôt au printemps 2018.

En chantier depuis 2009, la « modernisation » des régimes de réparation et de prévention des lésions professionnelles pourrait bien aboutir durant la prochaine année suite au dépôt du rapport du Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre le 21 juin dernier. Il est donc possible que nous ayons à combattre une réforme majeure du régime de réparation des lésions professionnelles dès l'automne prochain.

La ministre responsable du Travail a aussi annoncé qu'elle allait déposer à l'automne un projet de loi pour réformer les normes du travail. Il faudra être attentif à la question des agences de placement, mais également à toute tentative « d'harmonisation » de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* puisque les deux lois sont maintenant administrées par le même organisme, soit la CNÉST.

D'un autre côté, le ministre des Finances a annoncé qu'il déposerait cet automne un projet de loi afin de réformer le Régime de rentes du Québec. Il faudra aussi intervenir dans ce dossier en insistant pour que les victimes d'accidents et de maladies du travail puissent cotiser au régime afin d'éviter leur appauvrissement au moment de la

retraite, mais également sur la question de la pénibilité du travail.

Finalement, il faut ne pas oublier que le gouvernement a déposé, en juin 2015, un projet de loi visant à modifier la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* afin notamment d'y assujettir tous les organismes sans but lucratif. Même si le projet de loi a essuyé de nombreuses critiques, nous devons rester vigilants car il s'agit d'une attaque importante au droit d'association et à la démocratie et il faudra réagir si les orientations actuelles sont maintenues car la mission même de notre organisation pourrait être menacée.

Du côté administratif, soulignons que la CNÉST vient d'adopter son nouveau plan stratégique 2017-2019 dans lequel on constate qu'elle poursuivra ses attaques contre les travailleuses et les travailleurs les plus gravement handicapés. Nous devons donc poursuivre notre vigilance et intervenir au besoin.

Nous devons aussi surveiller de près les pratiques du nouveau Tribunal administratif du travail qui a adopté de nouvelles règles de preuve et de procédure qui sont beaucoup plus rigides que les précédentes règles de la CLP. Ce plus grand formalisme risque de faire perdre des droits à plusieurs victimes de lésions professionnelles non syndiquées qui ne sont pas représentées devant le tribunal.

Malgré tout le boulot qui nous attend, nous sommes convaincus que l'uttam est prête à affronter ces défis car elle peut compter sur des militantes et des militants qui s'impliquent quotidiennement dans la vie et l'action de l'organisation, mais également sur des liens de solidarité de plus en plus solides avec bon nombre d'organisations syndicales. ●

Quand les traitements pour une lésion entraînent une autre

Marco Flores

Après un accident du travail et une opération à l'épaule, on m'a demandé de suivre un programme de réentraînement à l'effort au cours duquel je me suis blessé au genou. Évidemment, la CNÉST ne s'estimait pas responsable de cette nouvelle lésion...

Mon histoire commence lorsque j'ai subi mon accident du travail : j'étais au travail lorsque je suis soudainement tombé du haut d'un escabeau d'une hauteur d'environ 4 pieds. Je me suis blessé entre autres à l'épaule droite. Une échographie et une résonance magnétique ont révélé une déchirure de la coiffe des rotateurs et j'ai dû subir une chirurgie pour cette lésion.

Après quelques mois de traitements post-opératoires, grâce auxquels j'ai peu à peu retrouvé une partie de la mobilité de mon épaule, mon chirurgien orthopédiste recommande un « programme de développement des capacités fonctionnelles » en clinique multidisciplinaire. Il s'agit en fait d'un programme d'exercices physiques variés pour permettre une amélioration de l'endurance à l'effort et une remise en forme générale. J'ai suivi le programme avec enthousiasme, m'impliquant à fond dans les exercices recommandés. Je voulais retrouver la meilleure condition possible pour être capable de réussir mon retour au travail.

Alors que le programme arrivait à son terme, je constatais les améliorations qu'il m'avait permis d'atteindre. Les thérapeutes qui me suivaient ont alors recommandé de prolonger de deux semaines ce programme, pour me permettre d'obtenir un maximum de gains

avant de voir le médecin qui devait consolider ma lésion.

La CNÉST a alors autorisé la poursuite du programme pour ces deux semaines supplémentaires. Malheureusement, lors d'un exercice, j'ai fait une chute et je me suis fait mal au genou gauche. J'ai tout de même continué à participer au programme du mieux que j'ai pu, tout en sentant que mon genou était fragile. La douleur a empiré progressivement au cours des jours suivants avec les exercices.

À la fin du programme, ma lésion à l'épaule a été consolidée par mon médecin comme prévu. Celui-ci a toutefois diagnostiqué une nouvelle lésion, une tendinite au genou gauche. Handicapé par cette blessure, j'ai réclamé à la CNÉST pour qu'elle soit reconnue parce que je l'avais subi à l'occasion des soins pour mon accident du travail. Quelques mois plus tard, le diagnostic se précisait en déchirure méniscale.

La CNÉST n'a pas voulu reconnaître que cette nouvelle blessure au genou était liée à ma lésion à l'épaule. Pourtant, comme on me l'avait expliqué à l'uttam, la loi prévoit qu'une lésion qui survient pendant les soins ou un programme de réadaptation doit être considérée comme une lésion professionnelle. Pour justifier son refus, la CNÉST s'est servie de différents prétextes. On prétendait que l'activité lors de laquelle je m'étais blessé n'était pas un véritable traitement pour mon épaule, que la blessure était survenue durant la prolongation du programme et ne pouvait donc pas être couverte, que je n'avais pas déclaré la lésion assez vite, ni consulté un médecin assez rapidement...

La CNÉST ayant refusé ma lésion au genou, elle m'a déclaré apte à faire un emploi convenable sans que mon

genou ne soit traité.

J'ai décidé de me battre pour que la blessure au genou gauche soit acceptée comme une conséquence de mon accident du travail. J'ai donc demandé la révision de la décision de la CNÉST et quand la révision administrative a maintenu le refus, j'ai contesté au tribunal.

À l'audience, j'ai été défendu par un avocat à qui l'uttam m'avait référé. J'ai pu raconter ce qui s'était produit et mon avocat a plaidé que la blessure au genou était survenue pendant un programme de réadaptation physique que je suivais pour ma lésion à l'épaule.

Le tribunal m'a donné raison. Puisque ce programme, ainsi que sa prolongation, avait été autorisé et payé par la CNÉST, la blessure survenue pendant ce programme devait être reconnue comme une lésion professionnelle. Le tribunal a considéré ce programme comme une mesure de réadaptation physique prescrite en raison de ma lésion à l'épaule.

Ma victoire m'a permis de recevoir les soins dont j'avais besoin. Aujourd'hui, alors que la lésion au genou vient d'être consolidée, la CNÉST doit reprendre le processus de réadaptation professionnelle en tenant compte des limitations qui affectent le genou et l'épaule. Je suis content d'avoir eu gain de cause face à ce refus qui m'a toujours paru absurde : sans ma blessure à l'épaule, jamais je n'aurais suivi ce programme de développement des capacités qui a causé ma blessure au genou. ●





Norman King*

Maladies du travail

Existe-il des moyens de prévenir les maladies causées par l'amiante?

Les dangers de l'amiante sont connus depuis fort longtemps. Malgré les tentatives de l'industrie de l'amiante au Québec de faire croire que les fibres d'amiante chrysotile (forme la plus fréquemment trouvée au Québec) sont moins nocives que les autres types de fibres (amosite, trémolite, crocidolite, etc.), les autorités sanitaires mondiales, telle l'Organisation mondiale de la santé (OMS), sont catégoriques : toutes les formes d'amiante causent plusieurs maladies dont l'amiantose, le cancer du poumon et le mésothéliome¹.

Le mésothéliome est une forme agressive et mortelle de cancer très rare qui peut être causé par une dose d'exposition très faible à l'amiante², soit une exposition de courte durée à des niveaux peu élevés. Sur 107 décès par maladie professionnelle reconnus par la CNÉST au Québec en 2014, 94 (ou 88%) étaient en lien avec l'amiante. Toujours selon l'OMS, au moins 107 000 personnes dans le monde meurent à chaque année par cancer pulmonaire, amiantose et mésothéliome causés par une exposition à l'amiante au travail.

Malgré ce qui précède, les gouvernements du Canada et du Québec ont hésité à prendre les moyens nécessaires pour enrayer les maladies causées par l'amiante pendant plusieurs années en raison des nombreux emplois en lien avec cette industrie. La dernière mine d'amiante au Québec a fermé en 2011 et, en décembre dernier, le gouvernement canadien a annoncé que la production, l'utilisation, l'importation et l'exportation

de l'amiante seront interdites d'ici 2018. Le Canada est loin d'être le premier pays à agir de cette façon. En effet, à la fin 2013, plus de 50 pays, dont tous ceux de l'Union européenne, avaient déjà banni l'amiante. C'est évidemment une bonne chose que le Canada ait enfin rejoint ces autres pays, mais ceci ne règle pas le problème des bâtiments déjà construits dont les matériaux contiennent de l'amiante.

En effet, si ces matériaux sont en mauvais état ou si des travaux sont effectués sur des *matériaux susceptibles de contenir de l'amiante* (MSCA), des fibres nocives peuvent être dégagées dans l'air et causer des problèmes de santé graves chez les travailleuses et les travailleurs ou chez tout occupant de l'édifice en question. L'OMS est catégorique à ce sujet : il n'existe pas de seuil sécuritaire d'exposition à l'amiante qui pourrait éviter le développement d'un cancer et les MSCA constituent un risque pour la santé de ceux et celles qui font des travaux d'entretien, de rénovation et de démolition³. C'est pour cette raison que la CNÉST a modifié son *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* en 2013 afin d'encadrer la gestion de l'amiante dans les bâtiments.

Précisons d'abord que si un employeur loue un espace dans un bâtiment, il a la responsabilité de tous les matériaux, produits et équipements qui sont sous son autorité, alors que le propriétaire de l'immeuble a l'obligation de protéger la santé des travailleuses et des travailleurs dans toutes les parties de l'immeuble qui ne sont pas sous l'autorité d'un employeur. Afin d'alléger la suite du texte, nous ne mentionnerons que « l'employeur » sachant que les responsabilités décrites peuvent s'appliquer au propriétaire de l'immeuble selon les circonstances.

En vertu des modifications réglementaires de 2013, l'employeur a plusieurs responsabilités. De façon générale, il doit identifier tous les MSCA. Selon la réglementation, un matériau contient de l'amiante lorsque la concentration de l'amiante est d'au moins 0,1%. En effet, en raison de la nocivité de l'amiante, la réglementation détermine des mesures préventives même avec une concentration d'amiante aussi faible que 0,1%.

L'employeur a des obligations spécifiques concernant les flocages (un mélange de matériaux friables appliqué par projection pour couvrir une surface, comme le plafond d'une salle de classe) et les calorifuges (un matériau isolant qui recouvre un équipement pour empêcher une déperdition de chaleur, comme une canalisation de fournaise), à moins qu'il ne démontre, par preuve documentaire ou par analyse de laboratoire, que ces matériaux ne contiennent pas d'amiante. Il doit identifier toutes ces structures dans des bâtiments construits avant le 15 février 1990 pour les flocages et le 20 mai 1999 pour les calorifuges. L'employeur doit tenir un registre où il indique notamment la localisation des flocages, des calorifuges et les autres MSCA, la date et les résultats des inspections et la date et la nature des travaux effectués sur ces matériaux. L'employeur doit mettre ce registre à la disposition des travailleuses et des travailleurs, de leurs représentants et des sous-traitants qui devront travailler sur ces matériaux.

Les flocages et les calorifuges en bon état doivent être inspectés à tous les deux ans. Dès qu'est identifié un flocage ou un calorifuge en mauvais état, qui risque de dégager de la poussière, l'employeur doit procéder à la réparation de celui-ci. Les autres MSCA doivent être identifiés et réparés s'ils sont en mauvais état.

Lors de tous travaux de réparation, de démolition ou autres qui impliquent des MSCA, des mesures de prévention particulières doivent être prises. Elles sont détaillées dans le *Code de sécurité pour les travaux de construction*. Ces mesures visent à protéger les travailleuses et les travailleurs effectuant ces réparations ainsi que tout autre occupant du bâtiment. Les mesures nécessaires varieront selon l'ampleur des travaux et incluent notamment :

- formation et information des travailleuses et travailleurs effectuant les travaux;
- protection personnelle;
- isolement des lieux de travail et protection du système de ventilation afin d'éviter que les poussières dégagées par les travaux se répandent ailleurs dans l'édifice;
- obligation de se débarrasser des déchets de façon sécuritaire (contenants étanches et étiquetés);
- nettoyage des lieux suite aux travaux (aspirateur avec filtre de haute efficacité ou en humectant au préalable les surfaces à nettoyer).

L'utilisation de l'amiante a créé des ravages chez les travailleurs et les travailleuses qui y ont été exposés. La seule façon de prévenir les maladies causées par l'amiante est de ne pas y être exposé. L'interdiction de la production, l'utilisation, l'importation et l'exportation de l'amiante au Canada, prévue pour 2018, est donc nécessaire pour limiter les dégâts à l'avenir et répond aux recommandations de l'OMS. Par contre, ça ne règlera pas le problème des bâtiments déjà construits avec des matériaux contenant de l'amiante. Pour éviter le plus possible des problèmes de santé dans ces situations, le suivi rigoureux des exigences réglementaires en vigueur au Québec depuis 2013 est essentiel.●

¹ Organisation mondiale de la Santé (OMS), *L'amiante chrysotile*, 2014, 43 pages.

² Voir OMS, p. 4.

³ Voir OMS, note 1.

* Norman King est détenteur d'une Maîtrise ès sciences en Épidémiologie

Du côté de la CNESST

Un renforcement des normes d'exposition aux contaminants?

La CNESST tenait récemment une consultation sur une révision des normes d'exposition aux contaminants prévues à l'annexe 1 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)*. L'uttam a jugé nécessaire de faire valoir son point de vue parce que les modifications apportées à ce règlement (ou le maintien du statu quo) auront un impact sur la santé des travailleuses et des travailleurs et, conséquemment, sur le nombre et la gravité des maladies du travail au Québec.

L'aspect principal de la consultation portait sur l'engagement qu'a pris la CNESST d'étudier les impacts que pourrait avoir un processus de mise à jour de l'annexe I du RSST synchronisé avec celui d'un organisme de normalisation reconnu. En raison de sa crédibilité, elle a retenu l'American Conference of Governmental Industrial Hygienist (ACGIH).

L'idée que la CNESST puisse synchroniser ses normes avec d'autres organismes de normalisation reconnus n'est pas inintéressante puisque cela pourrait permettre de faciliter la mise à jour régulière des normes et ainsi mieux protéger la santé des travailleuses et des travailleurs. Que la CNESST choisisse l'ACGIH afin de faciliter l'actuelle révision ou de futures bonifications du règlement ne nous pose pas de problème non plus.

Toutefois, il existe de nombreux autres organismes de normalisation reconnus et crédibles et, dans certains cas, ils recommandent des normes plus sévères que l'ACGIH. Par exemple, en ce qui concerne les substances cancérigènes, des contaminants tels la silice cristalline, le cadmium ou l'oxyde d'éthylène ont une notation de cancérigène humain *suspecté* à l'ACGIH alors que Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), un organisme de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), qui est lui aussi un organisme

reconnu et crédible, leur donne une notation de cancérigène *démontré* pour l'humain.

Puisque nous sommes en présence d'un règlement qui vise avant tout à protéger la santé des travailleuses et des travailleurs, nous avons fait valoir que la CNESST devrait, même si elle décide de synchroniser ses normes avec celles de l'ACGIH, retenir la norme la plus sévère lorsqu'elle procède à la mise à jour de son règlement s'il existe des divergences entre deux organismes reconnus et crédibles concernant un contaminant. Ainsi, les travaux de l'ACGIH permettraient de fixer un plancher aux normes québécoises, normes qu'il serait possible de bonifier lorsqu'un organisme reconnu et crédible fixe une norme plus sévère.

L'uttam a également recommandé que les objectifs de la démarche, principalement fondés sur la faisabilité économique et technique du respect des normes proposées, devraient être élargis afin d'inclure de façon prépondérante la protection de la santé des travailleuses et travailleurs.

Nous avons aussi souligné que la CNESST devrait également se pencher non seulement sur les contaminants de l'annexe 1 du règlement, mais sur une révision de l'ensemble des normes et exigences prévues au RSST, notamment en ce qui concerne les règles concernant l'exposition au bruit ou des produits cancérigènes tel l'amiante. Enfin, nous avons fait valoir que la liste des maladies professionnelles, qui n'a pas changé depuis 1985, devrait être elle aussi mise à jour pour tenir compte de la mise à jour de l'annexe 1 du RSST.

On peut consulter les commentaires que l'uttam a fait parvenir à la CNESST à l'adresse suivante :

https://uttam.quebec/documents/Commentaires_uttam_RSST.pdf ●



Le Conseil d'administration élu en 2016-2017 : Dunia, Christiane et Firdevs ainsi que André, Sébastien, Ahmed et Pierre Amos

Survол de l'année 2016-2017

Une année pleine d'imprévus, mais nous avons su aller de l'avant

Au moment de prendre une pause pour la période estivale, les membres du Conseil d'administration pensent qu'il est approprié de faire un survол de l'action de notre organisation au cours de la dernière année.

Les membres pourront constater l'ampleur du travail accompli depuis un an et ainsi mieux se préparer aux tâches qui nous attendent l'automne prochain.

Défense collective des droits

La mobilisation autour du projet commun pour l'avancement des droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades et, plus globalement, pour plus de justice sociale est au cœur de l'action de l'**uttam**. C'est en partageant nos compétences, nos connaissances, nos habiletés et notre vécu que nous pouvons identifier les injustices et élaborer des pistes de solutions. Puis, c'est en unissant nos efforts que nous pouvons agir pour réaliser les actions qui nous mèneront à l'atteinte de l'objectif que nous partageons.

Nous pensons que nous devons être fiers du travail accompli cette année. Notre action en termes de

mobilisation a encore été une réussite et, malgré qu'elle ne réussisse pas toujours totalement à changer les choses, elle contribue à défendre les droits de l'ensemble des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Contrairement à ce qu'on pouvait s'attendre, aucun projet de réforme n'a été déposé cette année; nous n'avons donc pas jugé bon mettre en branle la campagne de promotion de nos revendications prévue afin d'attendre le moment jugé opportun pour en maximiser l'impact. En vue de préparer cette campagne, nous avons plutôt profité de cette accalmie pour procéder pendant l'année à l'actualisation de notre plateforme de revendications à l'aide des propositions issues de la consultation sur le *Livre vert*.

Notons toutefois que le contenu de la traditionnelle carte de Noël envoyée par l'**uttam** aux députés depuis quelques années portait sur la réforme à venir.

Par ailleurs, c'est dans le but de peaufiner nos revendications que nous avons mené une enquête sur la réadaptation professionnelle à la CNESST. Les résultats de cette recherche, révélateurs des embûches vécues par les travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, ont été lancés publiquement en mai 2016 lors d'une conférence de presse à la suite de laquelle Le Courrier parlementaire a publié un article, plusieurs sites Internet de diffusion ont repris notre communiqué et une entrevue a été donnée à une radio anglophone de Montréal. Ce rapport a été transmis à la ministre responsable du Travail ainsi qu'à la Présidente et cheffe de la direction de la CNESST. Il a aussi été diffusé à 625 organisations syndicales, féministes et populaires ainsi qu'à une quarantaine de chercheurs, médecins et avocats. Finalement, nous avons fait une présentation des résultats de la recherche lors du colloque de la rentrée



Être victime d'une lésion professionnelle...

CNESST

C'est pas toujours un cadeau!

Carte de Noël pour les députés

du Comité d'action en santé et sécurité (CASS) du Conseil central de Montréal de la CSN auquel assistait environ cinquante personnes provenant d'une trentaine d'organisations syndicales.

Sur la question de l'évaluation médicale, nous avons enfin pu faire la mise à jour de notre document d'analyse sur le BÉM et le mettre en ligne sur notre site Internet. Cela nous a aussi permis de faire une présentation sur le sujet lors du colloque de la rentrée du CASS. Nous avons également obtenu l'ensemble des informations nécessaires pour sa prochaine mise à jour, malgré la disparition de l'obligation pour la division de la santé et de la sécurité du travail du TAT de fournir un rapport mensuel au ministre. Nous pourrions donc poursuivre le travail de compilation des données sur le BÉM et les médecins désignés par la CNÉSTT au moins une autre année.

L'**uttam** ne fait pas que proposer des changements pour améliorer le régime, elle garde aussi une vigilance de tous les instants afin de contrer les attaques aux droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades. En effet, la CNÉSTT, bien qu'aucune réforme n'ait encore été adoptée, ne ménage aucun effort pour mettre en place les éléments de la « modernisation » qu'elle souhaite.

Nous venons encore de le constater récemment. En effet, rappelons-nous qu'en avril 2015, la CNÉSTT avait modifié certaines de ses politiques internes afin de recouvrer des indemnités de remplacement du revenu dans le cas où, à la suite d'un avis du BÉM (qui modifie le diagnostic de la lésion par exemple), la CNÉSTT rendrait une nouvelle décision refusant rétroactivement la lésion. Suivant les réactions de l'**uttam** et de ses alliés syndicaux, le comité chargé de l'adoption des politiques internes de la CNÉSTT avait été interpellé par les membres syndicaux du CA de la CNÉSTT et, le 28 septembre 2015, la nouvelle politique était retirée.

Cependant, en avril 2017, en faisant une vérification de routine, nous avons constaté que la CNÉSTT avait remis en vigueur cette politique de recouvrement depuis mars 2017. L'**uttam** voulait donc contacter à nouveau ses alliés syndicaux mais avant de faire les appels, une seconde vérification a été faite et nous nous sommes rendus compte que le 12 mai 2017, la politique de recouvrement avait à nouveau été modifiée et que la CNÉSTT ne recouvrerait pas ces sommes. Nous garderons tout de même l'œil ouvert.

Cet événement démontre bien qu'il faut garder une vigilance de tous les instants car, si nous détournons le regard trop longtemps, la CNÉSTT en profite pour créer de nouveaux obstacles pour les travailleuses et les travailleurs ou encore pour en faire renaître d'anciens qui semblaient avoir été éliminés.

Mais il n'y a pas que la CNÉSTT à surveiller. Tel que nous le disions lors des discussions autour du projet de loi n° 42, la réforme n'était pas qu'une fusion de structures, mais également de cultures et le nouveau Tribunal administratif du travail risquait bien d'adopter la culture de l'ancienne Commission des relations du travail (CRT) au détriment de celle de la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Le premier élément qui a été transformé, au détriment des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades, est la modification du « délai raisonnable » pour demander une requête en révision ou en révocation d'une décision du tribunal.

Avant la fusion des tribunaux, la jurisprudence de la CLP interprétait ce « délai raisonnable » comme équivalent à 45 jours. Avec la fusion des tribunaux, c'est la culture de l'ancienne CRT qui a pris le dessus et qui impose le délai de 30 jours pour toute requête en révision ou révocation d'une décision du TAT. Un tel délai, très court pour rédiger et déposer une requête qui doit être détaillée et motivée, risque

de s'avérer fatal pour les droits de plusieurs victimes de lésions professionnelles.

Et il y a encore pire. Le 5 octobre 2016, un projet de règlement sur les règles de preuve et procédure du TAT était publié dans la Gazette officielle du Québec. Les personnes ou organisations désireuses de réagir à ce projet avaient 45 jours pour envoyer des commentaires à la ministre responsable du Travail.

Après une première lecture, il nous a semblé que le projet contenait plusieurs éléments pouvant être problématiques. Nous avons donc préparé un tableau comparatif de l'ancien et du nouveau règlement sur les règles de preuve et procédure et en avons fait l'analyse. Plusieurs règles de procédure posaient problèmes parce qu'elles demandaient beaucoup trop de détails ou risquaient de faire en sorte que les travailleuses et les travailleurs soient piégés dans la suite de leur recours.

Nous avons donc fait une intervention formelle auprès de la ministre responsable du Travail et avons envoyé notre tableau analytique à nos alliés proches. Nous avons également envoyé un *Courrier de l'uttam* pour alerter les organisations syndicales et les autres associations d'accidentés du travail en leur indiquant quels étaient les moyens d'intervention et nous avons contacté les oppositions pour qu'elles questionnent le gouvernement sur le projet de règlement. De plus, un texte de fond a été rédigé et mis sur notre site Internet.

Comme nous avons eu écho de plusieurs organisations avaient acheminé des commentaires à la ministre, nous avons fait une demande par le biais de l'accès à l'information du ministère du Travail afin d'obtenir copie de l'ensemble des commentaires déposés. Le ministère du Travail a refusé notre demande, mais nous avons demandé la révision de ce refus.

Malheureusement, 182 jours après sa publication, le projet de règlement a été adopté, **sans aucune modification**, ➔

➔ par décret le 5 avril 2017, publié à la Gazette officielle du Québec le 19 avril 2017 et est entré en vigueur le 4 mai 2017.

Malgré l'adoption du règlement, l'**uttam** poursuivra sa demande de révision à la Commission d'accès à l'information afin d'obtenir copie des commentaires transmis à la ministre puisque dorénavant, la seule chose possible est la pression politique. Si nous obtenions finalement l'ensemble des commentaires, nous pourrions possiblement nous en servir à cette fin.

En attendant, ces nouvelles règles plus rigides et complexes s'appliqueront en matière de réparation des lésions professionnelles et rendront la tâche beaucoup plus difficile pour les travailleuses et travailleurs non représentés, particulièrement pour les personnes ayant des problèmes d'analphabétisme ainsi que celles issues de l'immigration.

Rappelons que les règles de preuve et les procédures d'un tribunal administratif ayant à statuer sur une loi d'ordre public à portée sociale et remédatrice devraient viser à rendre la justice plus accessible. Ce projet de règlement va dans un sens diamétralement opposé.

Quant à la sous-indemnisation, nous avons fait la mise à jour de notre document d'analyse sur la mesure de « redressement » d'impôt et l'avons fait parvenir à notre liste de diffusion syndicale et populaire ainsi qu'à l'ensemble des députés québécois. De plus, nous avons lancé une campagne, auprès de nos membres et des groupes de notre liste d'envoi, invitant les individus à envoyer une lettre (par courrier électronique) au ministre Leitão demandant l'abolition de la mesure.

Plus de 3 700 personnes ont envoyé cette lettre au ministre des Finances et des copies conformes aux critiques des deux oppositions en matière de Finances. De plus, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) a pris position pour

l'abolition de la mesure, faisant en sorte que dorénavant l'ensemble des grandes organisations syndicales demandent l'abolition de cette mesure.

L'**uttam** étant une organisation à qui il importe que la voix des citoyennes et citoyens soit forte et puisse être entendue, elle a poursuivi son implication pour lutter contre le projet de loi n° 56 visant l'assujettissement des organismes sans but lucratif à la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* puisqu'il pourrait s'avérer un frein immense à l'expression citoyenne. Elle a participé à l'unique rencontre de la coalition d'organismes ainsi qu'à la campagne d'envoi de lettres aux députés qui a été initiée par cette coalition, a lu le rapport du commissaire au lobbyisme suite à sa consultation auprès d'organismes sans but lucratif et écouté la commission parlementaire lors de laquelle il a comparu.

Il ressort que l'actuelle ministre ne semble pas chaude à aller de l'avant avec le projet de loi initial et préférerait le réécrire autrement. À cet égard, le commissaire au lobbyisme a lui-même dit en commission parlementaire que le projet devrait être réécrit suite à la consultation qu'il a menée.

Il faudra tout de même demeurer vigilant puisque l'association des lobbyistes demande à la ministre que

les modifications à la loi actuelle se fassent par voie réglementaire et la ministre pourrait être tentée par la chose. Comme nous l'avons vu précédemment, faire modifier un règlement est beaucoup plus facile que de faire amender une loi et le non assujettissement des organismes sans but lucratif est justement inscrit dans un règlement...

Finalement, parce qu'elle a comme objectif de faire progresser les droits des victimes de lésions professionnelles, l'**uttam** tente par tous les moyens de mettre en lumière leur réalité et leurs revendications. C'est pourquoi elle essaie de répondre dans la mesure de ses moyens aux invitations qui lui sont faites pour faire valoir leur point de vue.

C'est dans cette optique qu'elle a accepté l'invitation qui lui a été faite, le 21 décembre 2016, de participer à la consultation sur le régime de rentes du Québec (RRQ). Elle a donc rédigé un mémoire reprenant les revendications de

l'organisation et l'a présenté devant la commission des Finances publiques le 19 janvier 2017.

Dans son mémoire, l'**uttam** a traité de la demande des victimes de lésions professionnelles de continuer à contribuer au RRQ durant leur arrêt de travail afin d'éviter l'appauvrissement à l'âge de la retraite. Elle est également intervenue sur plusieurs orientations prônées par le ministre des Finances visant à repousser l'âge de la retraite ou de la retraite anticipée. Sur ces questions, l'**uttam** a notamment fait valoir que le RRQ devrait prendre en considération la pénibilité du travail afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs usés par un travail pénible de pouvoir prendre une retraite anticipée sans pénalité. Elle a également demandé que les bénéficiaires d'une rente d'invalidité du RRQ ne soient plus pénalisés au moment de prendre leur retraite puisque demander une rente d'invalidité n'est pas un choix personnel, mais plutôt une demande exclusivement liée à une ou des conditions médicales.

Finalement, en concordance avec son adhésion à la campagne nationale « Une retraite à l'abri des soucis », elle a demandé que la rente de retraite de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs soit bonifiée afin que le taux de remplacement du revenu à la retraite soit porté à 50% plutôt que 25%, tel que c'est le cas présentement.

À la fin de cette commission parlementaire, le ministre des Finances a annoncé qu'un projet de loi pour réformer le Régime de rentes du Québec serait déposé à l'automne 2017, mais n'a pas parlé de son intention de consulter plus largement.

Comme nous désirions suivre de près les travaux entourant la réforme du RRQ, nous sommes demeurés vigilants et à l'affût des informations qui circulaient dans les médias. C'est ainsi que nous avons appris qu'une consultation sur la proposition québécoise de réforme du RRQ avait été mise en ligne le 24 avril afin de sonder la population en général.

Après avoir vu le questionnaire, nous n'avons pu faire autrement que d'y voir plusieurs biais et omissions qui risquaient d'induire les réponses que le gouvernement souhaite avoir afin de tenter de justifier ses positions. Nous avons donc décidé de diffuser ladite consultation, mais en y ajoutant un outil d'information afin que nos membres puissent la remplir en ayant une idée plus claire des effets que cette proposition pourrait avoir sur leurs rentes à la retraite. Cet outil a aussi été diffusé par plusieurs syndicats et groupes de femmes.

Il faudra donc continuer à suivre de près les travaux qui seront menés sur ce dossier et être prêts à se mobiliser l'automne prochain afin d'éviter que les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades continuent de sombrer dans la pauvreté au moment de leur retraite.

Sur un autre sujet, nous devons noter que nous avons eu une demande inusitée cette année. On nous a demandé de participer à un « panel » dans le cadre de l'étude d'un projet de loi fédéral visant à mettre en place un processus de consultation qui mènerait à l'adoption d'un programme pancanadien de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTEA), mais également de modifier la loi sur l'assurance-chômage afin d'y introduire la possibilité pour les femmes de demander des prestations pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Bien sûr, l'idée que toutes les femmes au Canada puissent bénéficier d'un tel programme nous semblait intéressante, mais le véhicule choisi (l'assurance-chômage) nous semblait dangereux puisqu'il renforcerait la « thèse » du patronat à l'effet que le RPTEA est un programme social et devrait donc être enlevé de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Après avoir discuté de cette invitation au Conseil d'administration et avoir consulté les trois grandes centrales syndicales et d'autres organisations alliées, nous avons décidé

de participer à ce panel puisque nous étions la seule organisation québécoise et ouvrière à y être invitée et parce que nous pensions qu'il était important de faire comprendre aux députés ce qu'est véritablement le RPTEA ainsi que les dangers de le faire passer par l'assurance-chômage.

Le panel a eu lieu le 4 avril dernier et les députés se sont par la suite réunis pour l'étude article par article du projet de loi. Notre message a été entendu puisque le projet de loi porte dorénavant uniquement sur un processus de consultation visant la mise sur pied d'un programme pancanadien de RPTEA, tous les articles relatifs à l'assurance-chômage ayant été retirés. Le Conseil d'administration considère que nous avons bien fait de répondre à cette invitation. Il considère de plus que le fait que l'**uttam** ait été invitée est une reconnaissance que notre organisation est jugée crédible et sérieuse.



En terminant, soulignons que l'**uttam** a adhéré à la campagne 5-10-15 visant à améliorer les normes du travail au Québec. Nous avons notamment fait parvenir des commentaires à la ministre responsable du Travail concernant le projet de règlement sur le salaire minimum et avons participé à la grande marche pour le salaire minimum à 15 \$ le 15 octobre dernier.

Défense des droits individuels

Une organisation qui vise la défense des droits des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades ne pourrait exister si elle n'était pas en contact quotidien avec les victimes elles-mêmes. Sans ce contact, l'organisation ne connaîtrait pas la réalité collective des travailleuses et travailleurs, élément essentiel à l'identification des injustices vécues et de leurs causes. C'est pourquoi l'**uttam** offre aussi des services de défense des droits individuels.

Depuis maintenant trois ans, l'équipe de la permanence n'est constituée que de trois personnes. De plus, cette année un membre de l'équipe a connu une situation de santé qui a fait en sorte que l'ouverture de nouveaux dossiers a dû être réduite pour une période d'environ cinq mois. C'est principalement ce qui explique que nous ayons ouvert moins de dossiers cette année.

L'**uttam** a assuré le suivi de 307 dossiers durant l'année et est intervenue de façon ponctuelle dans plusieurs dossiers qu'elle a en archive. De tous les rendez-vous donnés pour l'ouverture de dossiers, 59% l'ont été pour des personnes qui n'avaient pas d'indemnité de remplacement du revenu ou uniquement une indemnité réduite et 42% l'ont été à des femmes. Soulignons également que 18% des dossiers actifs sont des dossiers de maladies du travail, dossiers comportant un plus haut niveau de difficultés et exigeant plus de recherches.

Depuis un petit moment, l'**uttam** travaille à la mise en ligne d'une « foire aux questions » afin de rendre encore plus accessible l'information sur les droits aux travailleuses et travailleurs partout au Québec. Afin de concrétiser ce projet dans les meilleurs délais, l'**uttam** a produit durant l'année deux demandes de subvention dans le cadre d'appels de projets visant tous deux à favoriser l'accès à la justice. La première demande, faite au Fonds Accès Justice du ministère de la Justice du Québec, a reçu une réponse défavorable alors que

la seconde demande, faite à la Fondation du droit de l'Ontario, vient tout juste de recevoir une réponse favorable.

Bien que nous nous réjouissons d'avoir obtenu une subvention qui permettra la réalisation de ce projet, nous trouvons pour le moins curieux que le ministère de la Justice du Québec considère que ce projet ne favorise pas l'accès à la justice alors que la Fondation du droit de l'Ontario pense le contraire! Cela laisse penser qu'au gouvernement du Québec, on considère qu'il n'y a pas de problème d'accès à la justice pour les travailleuses et les travailleurs accidentés ou malades! Rappelons que le Québec est la seule province au Canada qui ne finance pas d'organisme public de défense des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

Les membres du Conseil d'administration considèrent que les services que l'**uttam** offre à la population sont de qualité et sont essentiels pour qu'elle puisse accomplir sa mission adéquatement. Nous pensons être parvenus à atteindre l'essentiel des objectifs que nous nous étions fixés de façon fort convenable en exerçant toute la vigilance requise compte tenu des circonstances particulières quant à la permanence.

Information et la formation

Encore une fois cette année, les activités d'information et de formation ont occupé une place de choix dans l'action de l'**uttam** parce que nous sommes convaincus que c'est par l'information et la formation que nous pouvons nous renforcer mutuellement, raffiner nos analyses, comprendre nos droits et mieux appréhender la vie en société.

On constate que nous avons atteint l'ensemble des objectifs que nous nous étions fixés lors de la dernière assemblée générale au chapitre de l'informa-

tion et de la formation. Nos objectifs se sont donc concrétisés dans notre action.

Concernant les outils d'information, notons que nous avons produit quatre parutions du *Journal de l'uttam* ainsi que quatre envois du *Courrier de l'uttam*. Comme à chaque année, plusieurs demandes de reproduction d'articles du *Journal de l'uttam* ont été faites par des enseignants, des organisations syndicales et des groupes populaires et communautaires. Cependant, cette année il faut souligner que le *Journal* de l'automne, dont le dossier traitait de « l'économie du partage » a été repris par l'*Aut'journal* sur son site web et dans son édition papier qui est tirée à 20 000 exemplaires. Notons également que le *Courrier de l'uttam* portant sur le nouveau règlement sur les règles de preuve et procédure du Tribunal administratif du travail (TAT) a suscité l'envoi de nombreux commentaires à la ministre responsable du Travail et que celui traitant de la mesure de « redressement » d'impôt a permis l'envoi de nombreuses lettres au ministre des Finances.

Nous avons également produit une analyse sur la mesure de « redressement » d'impôt, qui a été envoyée à l'ensemble des députés, ainsi qu'une autre sur le Bureau d'évaluation médicale (BÉM).

Ces analyses et les dossiers produits pour notre *Journal* sont mis en ligne sur notre site Internet, dont le nombre



de visites a fait un bond fulgurant de 34% cette année. Nous avons eu 66 041 visites cette année. Notons également que notre site Internet a été modifié en fin d'année afin qu'il soit plus facilement accessible pour les appareils mobiles.

Quant aux rencontres d'information, nous en avons tenues neuf cette année. Ces activités sont des plus appréciées par les membres, particulièrement par les personnes issues de l'immigration pour qui la barrière de la langue verbale est moins élevée que celle de la langue écrite. La participation moyenne lors de ces activités a considérablement augmenté cette année étant de 20 % supérieure à celle des cinq dernières années.

L'augmentation de la participation aux activités d'information n'est sans doute pas étrangère à la démarche d'amélioration de qualité réalisée par l'équipe de la chaîne téléphonique cette année ainsi qu'au fait que nous avons fait appel à quatre personnes ressources externes pour ces rencontres.

Durant ces activités, nous avons traité de sujets assez diversifiés comparativement à l'an dernier. Ainsi, trois rencontres ont traité de sujets liés soit à la santé en général ou à la santé au travail : les produits de santé naturels, le sur-dia-

gnostic et la sur-prescription d'exams d'imagerie médicale et les souffrances invisibles des victimes du travail. Les sujets de quatre rencontres étaient en lien avec la réparation des lésions professionnelles : le processus d'évaluation médicale, le déroulement d'une audience au TAT, l'aide personnelle à domicile et les travaux d'entretien courant du domicile et finalement les indemnités pour préjudice corporel. Une rencontre a été l'objet de discussions relatives aux nouvelles propositions issues de la consultation sur le *Livre vert*. De plus, une rencontre a porté sur le régime de rentes du Québec (RRQ) et les modifications à y apporter pour l'avenir. La variété des thèmes traités permet aux membres de s'informer, tant sur des sujets d'actualité qu'à propos de la loi ou de sujets plus vastes qui transcendent le temps.

Finalement, parce que les victimes de maladies du travail font face à des obstacles importants pour la reconnaissance de leur lésion, l'**uttam** s'est donné un mandat de sensibilisation à cette réalité; c'est pourquoi elle tient annuellement une activité d'information sur les maladies du travail. Cette année, c'est lors de l'activité du 8 mars que madame Karen Messing, généticienne et ergonomiste, est venue nous entretenir et discuter avec nous de l'invisibilité des exigences du travail des femmes et de l'invisibilité des souffrances qui en découlent.

Toutes ces formations servent à raffiner notre compréhension de la loi et de son application par la CNESST, à comprendre les enjeux auxquels nous faisons face comme organisation et comme citoyennes et citoyens ainsi qu'à développer une analyse de diverses situations vécues par les victimes du travail.

Vie interne et associative

L'assemblée générale confie au Conseil d'administration le mandat d'assurer la continuité et la stabilité de l'organisation. Pour cela, le Conseil d'administration doit voir à ce que les ressources financières soient suffisantes et que leur gestion se fasse de façon adéquate et transparente. Il doit aussi faire en sorte que les exigences des différents bailleurs de fonds et des diverses réglementations gouvernementales soient respectées et remplies selon les formes prescrites. Finalement, il doit s'assurer de pouvoir compter sur une équipe de la permanence solide, solidaire et capable de remplir tous les mandats qu'il lui confie.

Avant toute chose, il faut le redire : la santé financière de l'**uttam** est bonne même si les moyens dont elle dispose sont relativement peu élevés.

C'est d'ailleurs avec l'objectif d'étendre la réflexion et la recherche d'autres sources potentielles de financement que le Comité sur la pérennité financière a été mis sur pied. Il a entrepris ses travaux à la fin de l'année et il devrait nous soumettre des pistes d'action au cours de la prochaine année. Notons cependant que certaines actions pouvant avoir un impact sur nos finances ont été menées par le Conseil d'administration durant l'année. Mentionnons notamment l'ouverture d'un compte PayPal visant à faciliter le paiement des cotisations, mais surtout à recueillir des dons via le site Internet de l'organisation, ou encore la mobilisation des membres et groupes alliés pour la signature d'une pétition visant l'abolition de la taxe sur les immeubles non résidentiels pour les organismes locataires comme l'**uttam**.

Toujours au chapitre du financement, il nous faut encore cette année signaler la générosité des membres de l'**uttam** ainsi que de ses alliés. En effet, notre campagne de financement s'est encore conclue avec des résultats impressionnants. Cet apport n'est pas négligeable, il représente près de ➤



Soirée d'information avec le Dr Aberman

10% de notre budget annuel, ce n'est pas rien! Nous ne le dirons jamais assez : merci, merci, merci, merci.

Finalement, en ce qui a trait aux gestes administratifs ayant un impact sur nos finances, mentionnons qu'après avoir fait des recherches de locaux, après avoir évalué les coûts financiers et l'impact d'un déménagement sur la vie de notre organisation, nous avons procédé au renouvellement de notre bail pour une période de cinq ans avec une augmentation de loyer totale de 12%.

Mentionnons enfin que les membres ont décidé de modifier la dénomination sociale de leur organisation cette année. Cette proposition reposait sur le fait que, d'une part, les activités et les services de l'**uttam** ne sont pas destinés exclusivement aux habitants de Montréal et près de la moitié des membres actuels de l'**uttam** résident en dehors de l'île et que, d'autre part, l'**uttam** ne regroupe pas seulement des accidentés du travail, mais aussi des victimes de maladies du travail.

Après avoir réalisé un sondage auprès des membres, le Conseil d'administration a soumis une proposition à l'assemblée générale spéciale de novembre 2016. C'est ainsi que l'*Union des travailleurs et travailleuses accidentés de Montréal (uttam)* est devenu l'*Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (uttam)*. Cette nouvelle dénomination, qui représente mieux la réalité des membres de l'**uttam**, est certainement plus inclusive et exprime également mieux la réalité de notre organisation.

En ce qui concerne la vie associative, bien que l'**uttam** offre des services d'information sur les droits de façon individuelle, elle est bien plus qu'un organisme de services. L'**uttam** c'est une collectivité de personnes et d'organisations qui convergent vers un objectif commun, soit d'obtenir une juste et pleine réparation des accidents et maladies du travail.

Nous considérons que l'année qui vient de se terminer démontre encore

une fois que notre association est bien vivante. D'année en année, nous constatons que les membres de l'**uttam** participent en grand nombre aux activités que nous organisons et cela nous confirme que les groupes ou comités, qui suggèrent des thèmes d'activité, sont représentatifs de leurs pairs. L'année que nous venons de terminer est remarquable quant à l'implication et à la participation des membres. En effet, 149 personnes différentes ont participé aux activités et actions. De plus, 40 de ces personnes ont participé à cinq activités ou plus. Nous sommes d'avis que ces taux de participation indiquent clairement que l'**uttam** est un lieu d'appartenance significatif pour ses membres et que les activités et actions qui sont organisées répondent à leurs intérêts.

Au cours de l'année, le Conseil d'administration, le Comité sur la pérennité financière, le Comité action, l'équipe du service téléphonique, l'équipe de la chaîne téléphonique, l'équipe du *Journal* et les équipes ponctuelles ont pu compter sur l'engagement de 102 personnes, dont 62 personnes différentes.

Une telle implication est remarquable et contribue à ce que l'**uttam** soit en mesure de mener à bien une somme impressionnante de travail.

Il faut aussi signaler que cette année, après avoir fait une évaluation de son travail des cinq dernières années, l'équipe de la chaîne téléphonique a décidé d'entreprendre une démarche « d'amélioration de qualité » au cours de l'année. Les résultats de participation aux activités et actions de l'**uttam** en forte augmentation ne sont certainement pas étrangers à cette démarche. Bravo à l'équipe.

Pour pouvoir continuer à avoir des membres qui prennent en charge leur organisation parce qu'ils sentent y appartenir, il est important que les nouveaux membres puissent comprendre le fonctionnement de l'organisme et en connaître ses activités et lieux d'implication. Cela est d'autant important que 44% des membres de l'**uttam** sont issus

de l'immigration et que, bien souvent, il s'agit de leur première implication au sein de la société québécoise. Nous n'avons tenu que deux rencontres d'intégration, mais 15 personnes y ont participé. Parmi ces nouveaux membres, les trois-quarts se sont impliqués dans une équipe de travail ou participent assidument aux activités depuis.

Le Conseil d'administration pense que la prise en charge de l'organisation par ses membres est un atout majeur pour l'**uttam** et souhaite que toutes et tous continuions à faire de notre organisation un lieu d'appartenance ouvert et inclusif qui permet à plusieurs personnes de développer leurs capacités à s'impliquer dans la vie associative de leur organisation et également comme citoyennes et citoyens dans leur société.

Lieux de mobilisation

L'objectif de l'**uttam** est de faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs et d'agir pour que les conditions de vie et de travail s'améliorent pour l'ensemble des citoyennes et citoyens. Pour y parvenir, elle se doit de tout faire pour que l'ensemble des forces en présence s'unissent afin de s'alimenter les unes les autres. C'est dans cet esprit que l'**uttam** envisage ses collaborations, c'est-à-dire qu'elle s'allie avec des partenaires partageant ses objectifs d'amélioration des conditions de vie et de travail pour toutes et tous, qu'elle se concerta avec ses alliés naturels du mouvement syndical et des associations d'accidentés pour faire avancer les droits des travailleuses et des travailleurs et qu'elle travaille en coalition pour faire avancer des dossiers particuliers.

Comme nous le faisons depuis quelques années, nous avons partagé tous nos documents et analyses avec plus de cinq cents organisations syndicales et l'ensemble des associations d'accidentés du travail au Québec. Certains documents ont également été partagés avec près de quatre cents organismes féministes, communautaires et populaires lorsque cela s'avérait pertinent.

Comme nous le faisons habituellement, nous avons diffusé l'ensemble de nos publications et invité les associations d'accidentés du travail à participer aux campagnes que nous avons menées au cours de l'année. Cette année, quatre associations ont participé à la campagne pour l'abolition de la mesure de « redressement » d'impôt et plusieurs d'entre elles ont repris certains articles de notre *Journal* pour alimenter soit leur propre bulletin ou encore leur site Internet.

Nous avons également répondu à la demande de l'association du Matawin et sommes allés faire une présentation sur les nouvelles propositions issues de la consultation sur le *Livre vert* à St-Michel-des-Saints au cours de l'année.

L'année a aussi été marquée de plusieurs demandes de formation ou d'information auxquelles nous avons répondu dans la mesure de nos moyens. Nous avons, entre autres, donné une session sur l'admissibilité au régime à Emploi Jeunesse Villeray et fait une présentation au Carrefour jeunesse emploi de Côte-des-Neiges sur la reconnaissance des lésions psychologiques professionnelles. Nous avons rencontré deux groupes d'étudiants pour des travaux dans le cadre des cours « Défi sociaux et justice sociale » et « Communication juridique ». Nous avons également, encore cette année, tenu un kiosque d'information sur la loi lors d'un événement destiné aux personnes graduant en danse à Montréal.

De plus, nous avons donné l'autorisation à un professeur au niveau collégial et deux professeurs au niveau universitaire de se servir de certains textes publiés dans notre *Journal* dans le cadre de leur propre cours. Finalement, nous avons fait parvenir 15 exemplaires du *Livre vert* à un médecin du CHUM qui souhaitait le distribuer à ses résidents dans le cadre de son cours « La CSST avec cas cliniques ».

Ces collaborations permettent d'informer des personnes que nous ne rejoignons pas nécessairement dans

le cadre de nos activités et sont en quelque sorte des actions de prévention puisque nous les informons de leurs droits et obligations avant que ne survienne l'irréparable.

En ce qui concerne les coalitions et les lieux de concertation, nous avons maintenu notre participation au Comité d'action en santé et sécurité du Conseil central du Montréal métropolitain (CASS-CCMM-CSN), à la Table régionale des organismes d'éducation populaire de Montréal (TROVEP) ainsi que notre travail avec la Coalition 1^{er} mai. Tous ces lieux d'alliance ont continué à œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des citoyennes et citoyens.



Malheureusement, la Coalition *La CSST pour les travailleuses et les travailleurs domestiques* n'a pas été en mesure de poursuivre son travail cette année. En effet, un des deux organismes regroupant des travailleuses domestiques membres de la coalition a dû fermer ses portes en cours d'année. De plus, un autre organisme membre de la coalition a initié plusieurs campagnes et n'avait plus de temps à accorder à la coalition. Comme la coalition ne regroupe que quatre organisations, il n'était pas viable de la faire survivre. L'*uttam* conserve cependant toujours sa revendication pour que l'ensemble des travailleuses et travailleurs, incluant les travailleuses domestiques, soient reconnus par la loi peu importe leur statut de travail.

Nous avons participé à six rencontres du CASS et à une rencontre du sous-comité sur l'utilisation des échelles de restrictions de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) pour la détermination des limitations fonctionnelles. Nous avons fait trois présentations lors d'un colloque organisé par le CASS en septembre dernier. De plus, nous avons participé à la soirée de solidarité lors du congrès du Conseil central du Montréal métropolitain en juin dernier et nous avons participé à la tenue du kiosque du CASS lors de ce même congrès.

Nous sommes aussi impliqués à la Coalition 1^{er} mai depuis ses débuts et

participons au sous-comité organisateur de la marche depuis tout ce temps. Nous pensons que pour une organisation de travailleuses et de travailleurs, dont plusieurs membres ont une tradition bien ancrée à propos de la fête internationale des travailleuses et des travailleurs, il est important de faire notre part pour que cette célébration prenne toute la place possible.

Du côté de la TROVEP de Montréal, mentionnons que nous avons participé à l'assemblée générale annuelle du 2 juin 2016. Durant l'année, la TROVEP a surtout été active sur le dossier de la reconnaissance et du financement des groupes de défense de droits mais nous n'avons pu participer aux activités qui y étaient liées. Nous continuons de penser qu'il est important de demeurer membre de ce lieu de concertation ➔

➔ à l'intérieur duquel nous pouvons avoir des contacts avec les organisations populaires montréalaises qui mènent des luttes sociales.

Par ailleurs, l'**uttam** a été active cette année dans le développement de contacts et collaborations avec des organisations professionnelles et scientifiques qui portent des dossiers dont les objectifs sont susceptibles de faire avancer la cause des travailleuses et travailleurs.

C'est ainsi qu'elle participé au grand débat de l'Institut santé et société de l'UQAM au cours duquel elle a pu établir un contact avec Me Stéphanie Premji de l'Université McMaster en Ontario avec laquelle elle collabore actuellement à un projet de recherche.

Elle a aussi participé à une consultation de la Direction de la santé publique de Montréal sur les enjeux liés aux agences de placement en termes de santé et sécurité du travail en vue de la rédaction de son rapport annuel.

Par ailleurs, de façon plus formelle, l'**uttam** participe activement à la recherche menée par Me Katherine Lippel portant sur les politiques publiques et leur mise en œuvre en matière de retour au travail après une lésion professionnelle chez les travailleurs précaires ou mobiles. Les travaux inhérents à cette recherche ont débuté en 2016 et au cours de l'année, l'**uttam** a organisé et participé à une première rencontre avec des représentantes et représentants de travailleuses et travailleurs.

Tel que dit précédemment, suite à une présentation de Me Stéphanie Premji, l'**uttam** a commencé à collaborer à son projet de recherche sur l'accès à l'indemnisation des minorités linguistiques suite à une lésion professionnelle. Cette recherche vise entre autres à faire une comparaison entre le Québec et l'Ontario. Au cours de l'année, l'**uttam** a recruté des travailleuses et travailleurs susceptibles de participer à ce projet et des entrevues ont débuté avec des travailleurs hispanophones ainsi qu'avec un représentant de travailleuses et travailleurs.

L'**uttam** a également continué à participer aux rencontres du Réseau-**uttam**, qui est composé d'avocates et avocats spécialisés dans le domaine des lésions professionnelles, et a appuyé logistiquement l'organisation des formations qu'il donne.

Au chapitre des collaborations avec les professionnels de la santé, nos objectifs ont tous été atteints. Chacune de nos parutions du *Journal* incluait un article sur les maladies du travail rédigé par un professionnel de la santé. Du côté de la rencontre d'information sur les maladies du travail, nous en avons tenue une qui fut donnée par la généticienne et ergonome Karen Messing, qui est venue nous entretenir des « souffrances invisibles » subies par les travailleuses et les travailleurs.

De plus, deux autres rencontres d'information portant sur des questions de santé ont été données par deux professionnels de la santé également.

Nous notons que depuis de nombreuses années, nous vivons un renforcement de nos alliances et nous pensons qu'il nous faut continuer à aller dans la même direction afin de développer le plus possible ces solidarités avant l'assaut contre le régime de réparation qui ne manquera pas de venir.

En conclusion

Nous espérons que la lecture de ces éléments de bilan vous aura permis d'apprécier l'ampleur du travail que nous avons accompli ensemble cette année et que vous en êtes fiers.

Sans ce sentiment d'appartenance qui nous anime, sans cette quête de justice qui nous mobilise, sans ce désir de changer les choses que nous partageons, il nous serait impossible de mener à bien tous ces mandats. Il nous serait aussi impossible de trouver l'énergie nécessaire pour répondre aux imprévus qui surviennent en cours d'année.

Malgré les nombreux obstacles et imprévus, ce sont ces valeurs communes qui nous permettront de continuer à lutter pour un régime d'indemnisation plus juste et un monde plus égalitaire et meilleur pour toutes et tous. ●

Luttes ouvrières

La grève à la mine de solidarité

Félix Lapan

Depuis le 6 juin 2017, la mine Niobec, à Saint-Honoré au Saguenay-Lac-Saint-Jean, est paralysée par la grève. Les quelques 280 travailleuses et travailleurs, membres de la section locale 666 du syndicat Unifor, sont déterminés à tenir tête à leur employeur antisyndical.

En activité depuis une quarantaine d'années, la mine était la propriété de la compagnie IAmGold jusqu'à récemment. Le 21 janvier 2015, Magrif Ressources s'est porté acquéreur de cette mine de niobium, un métal utilisé dans divers alliages essentiels pour plusieurs industries. Le changement de propriétaire a rapidement entraîné la détérioration marquée des relations de travail entre les syndiqués et l'employeur.

Abandonnant un important projet de développement de l'entreprise, la nouvelle direction a procédé à la mise à pied de 70 employés dès le mois mars 2015. Légalement liée par la convention collective en vigueur depuis 2014, la compagnie a systématiquement ignoré les droits des syndiqués en recourant sans retenue à la sous-traitance dès sa prise de possession de la mine. Le syndicat a dû multiplier les griefs contre ces infractions au contrat de travail.

Négociations difficiles

La négociation d'une nouvelle convention collective, amorcée en janvier 2017, aurait pu être l'occasion pour les nouveaux dirigeants de restaurer les ponts avec les employés, d'autant plus que les demandes syndicales sont assez simples. Les employés

Niobec : une leçon

proposent simplement de reconduire l'ancienne convention, échue au 1^{er} mai 2017, avec une indexation des salaires au coût de la vie. Niobec semble au contraire avoir choisi le mépris envers ses travailleuses et travailleurs et leur syndicat.

L'employeur a mis du temps à présenter ses demandes complètes. Ce n'est qu'après des mois de négociations qu'il a finalement fait connaître l'étendue de ses exigences. La compagnie s'attaque au régime de retraite, demandant le gel des rentes et des cotisations patronales pour la durée de la convention. L'employeur s'en prend aussi aux droits syndicaux en demandant une diminution des libérations syndicales et un désistement du syndicat de tous les griefs en cours. La compagnie souhaite ainsi que les salariés passent l'éponge sur ses nombreuses infractions à l'ancienne convention.

Fort mandat de grève

À mesure que les mois ont passé, les négociations se sont enlisées. L'arrivée d'une conciliatrice dans le dossier n'ayant pas permis de rapprochement entre les parties, les syndiqués se sont préparés à l'éventualité d'un conflit de travail. Dès le mois de mai, ils ont doté leur syndicat d'un fort mandat de grève, voté à 100% des membres présents. Au début du mois de juin, le climat de travail s'est significativement dégradé, au point de ralentir de façon importante la production. Le 6 juin, lors d'une assemblée tenue en après-midi pour discuter de l'offre « finale » de la compagnie, les syndiqués ont rejeté à 97% les exigences patronales. Notons que l'employeur a offert une prime de 1 000 \$ à chaque salarié s'ils renonçaient à la grève. Au contraire,



Jacques Doré de la section locale et Renaud Gagné, directeur chez Unifor, en entrevue

les travailleuses et les travailleurs ont débuté leur grève le jour même.

Choqués par l'attitude de mépris et l'ampleur des demandes de la partie patronale, les grévistes sont gonflés à bloc depuis le début du conflit. Dès le premier jour de la grève, des lignes de piquetage ont été dressées aux abords du site de l'entreprise. La mine étant normalement en activité 24 heures sur 24, les grévistes se relaient pour assurer une présence nombreuse nuit et jour.

Sans doute pour tenter de briser cette mobilisation, l'employeur s'est adressé à la Cour supérieure pour obtenir une injonction afin de limiter la présence des travailleuses et des travailleurs près de ses installations. Par une ordonnance rendue le 9 juin, le tribunal impose une limite au nombre de personnes pouvant être présentes sur les piquets de grève. Le tribunal interdit aussi le blocage des routes, les feux à ciel ouvert que les syndiqués utilisaient pour se réchauffer la nuit, ainsi que les drones, que certains grévistes employaient pour surveiller la mine.

L'injonction n'a cependant pas refroidi la combativité des employés, qui maintiennent le piquetage 24 heures par jour, surveillant constamment les allées et venues à la mine afin de s'assurer qu'aucun briseur de grève n'y travaille. Avec le seul travail des cadres, la production de la mine est réduite à un niveau anémique.

Solidarité remarquable

En quelques jours, la grève a déjà permis aux employés de tisser des liens plus solides que jamais et de démontrer la force de leur solidarité.

Il faut savoir qu'en temps normal, les travailleuses et travailleurs sont divisés par leur occupation et leur quart de travail. Certains employés de métiers travaillent en surface alors que d'autres salariés œuvrent constamment au fond de la mine. Des employés travaillent de jour, alors que d'autres le font la nuit. Ainsi, bien des travailleuses et des travailleurs ne se croisaient jamais au travail et se connaissaient très peu avant le conflit.

La grève a uni tout le monde contre l'employeur. En menant ce combat commun, les travailleuses et travailleurs apprennent à se connaître, à s'apprécier et à s'entraider. Par exemple, quand les résidences de deux grévistes ont été endommagées par une tornade, des dizaines de syndiqués se sont portés volontaires pour aller réparer les dégâts sur les terrains des sinistrés.

Par son intransigeance, la direction de l'entreprise a, sans le vouloir, fait naître un esprit de solidarité remarquable chez les travailleuses et les travailleurs. Ceux-ci sont désormais déterminés à mener la lutte aussi longtemps qu'il le faudra pour que l'employeur abandonne ses exigences démesurées et accepte de négocier de bonne foi. ●

Du côté du TAT



travail de nature à engendrer la maladie.

L'exercice des recours au tribunal devient plus difficile

Le 19 avril 2017, le gouvernement du Québec adoptait, sans aucune modification, le projet de règlement sur les règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail (TAT) qui avait été antérieurement publié à la Gazette officielle du Québec le 5 octobre 2016.

L'adoption de nouvelles règles de preuve et procédure pour le TAT fait suite à la fusion en janvier 2016 de la Commission des lésions professionnelles (CLP) et de la Commission des relations du travail (CRT).

En vigueur depuis le 4 mai 2017, le nouveau règlement s'inspire grandement des règles de l'ancienne CRT, qui prennent souvent pour acquis que les deux parties en présence sont représentées par des organisations bien organisées. Plus rigide que celui qui était en vigueur à la CLP, le nouveau règlement du TAT ajoute de nombreuses contraintes procédurales, faisant en sorte que plusieurs victimes de lésions professionnelles, particulièrement celles qui ne sont pas représentées, risquent de ne pas pouvoir exercer correctement un recours et de perdre des droits.

Le nouveau règlement complique notamment la procédure de contestation au tribunal en y ajoutant des exigences. La contestation doit dorénavant préciser les conclusions recherchées, en plus d'exposer les faits et les motifs invoqués. De plus, la contestation d'un refus de maladie professionnelle doit être accompagnée de la liste des employeurs pour qui a été exercé un

Le nouveau règlement impose aussi un délai plus strict pour le dépôt d'une expertise, qui doit maintenant être déposée 30 jours avant l'audience, alors qu'il était de 15 jours auparavant. Le règlement introduit aussi de nouvelles exigences pour les demandes de remise d'audience, qui deviennent plus difficiles et plus complexes à obtenir.

Pour un portrait plus complet des problèmes causés par ce nouveau règlement, on peut consulter sur Internet : <https://uttam.quebec/articles/regles-preuveprocedureTAT.php>.

Les exigences du nouveau règlement rendront l'exercice des recours beaucoup plus complexe, surtout pour les personnes qui ne sont pas représentées. Or, plus de la moitié des travailleuses et travailleurs qui se présentent devant la division de la santé et de la sécurité du TAT n'ont pas de représentant. Ces difficultés accrues risquent de décourager plusieurs victimes de lésions professionnelles d'entreprendre un recours ou encore de faire en sorte que les délais ne seront pas respectés, entraînant ainsi la déchéance de leurs droits.

Comme de nombreuses autres organisations, l'**uttam** a dénoncé le projet de règlement avant son adoption, en acheminant notamment des commentaires écrits à la ministre responsable du Travail. Les commentaires faits par l'ensemble des organisations qui se sont prononcées sont malheureusement restés lettre morte puisque le gouvernement a adopté le règlement sans en changer une virgule.

Les règles et les procédures d'un tribunal administratif, tel le TAT, ayant à statuer sur une loi d'ordre public à portée sociale devraient viser à une justice plus accessible. L'**uttam** entend poursuivre sa dénonciation de ce règlement qui, au contraire, réduit l'accès à la justice. ●

La loi simplifiée

L'atteinte permanente préjudice corporel

France Cormier

Karine subit un accident du travail le 2 janvier 2017 alors qu'en glissant sur un plancher mouillé dans l'usine où elle travaille, elle s'inflige une entorse lombaire. En dépit des nombreux traitements, rien n'y fait : la douleur est toujours présente et ses mouvements sont limités. En l'absence d'amélioration prévisible de sa condition, le médecin de Karine déclare la lésion professionnelle consolidée avec l'existence d'une atteinte permanente et de limitations fonctionnelles. Il produit un rapport d'évaluation médicale dans lequel il indique un déficit de 2,2%. Quelques semaines plus tard, Karine reçoit une décision de la CNESST qui lui dit qu'elle recevra la somme de 1 994,30 \$ avec intérêts. Karine est estomaquée, elle considère que cette décision est injuste et qu'elle ne reflète pas les séquelles de son accident. Qu'en est-il vraiment?

Suite à une lésion professionnelle, une travailleuse ou un travailleur peut demeurer avec une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique (APIPP). Dans ce cas, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (la loi) obligent la CNESST à lui verser une indemnité pour préjudice corporel.

Dans cet article, nous verrons les modalités de l'établissement de cette indemnité en commençant par la fixation du pourcentage d'atteinte permanente et en terminant par le calcul de l'indemnité.

L'article 83 de la loi précise que l'indemnité pour préjudice corporel vise à compenser la perte d'intégrité

et l'indemnité pour

physique ou psychique résultant d'une lésion professionnelle. Elle tient compte du déficit anatomo-physiologique (DAP) et du préjudice esthétique (PE) résultant de cette atteinte ainsi que des douleurs et de la perte de jouissance de la vie (DPJV) en résultant. Par contre, l'indemnité ne tient pas compte de la perte de capacité de gain de la travailleuse ou du travailleur qui est plutôt compensée par l'indemnité de remplacement de revenu.

Le pourcentage de déficit est établi par le médecin de la travailleuse ou du travailleur en fonction des pourcentages prévus au *Règlement sur le barème des dommages corporels*.

L'utilisation de ce barème d'évaluation est obligatoire. Cependant, dans le cas d'un préjudice non mentionné dans ce barème, le médecin doit procéder par analogie en retenant le pourcentage qui correspond à une atteinte équivalente décrite par le barème.

Le médecin doit également déterminer un pourcentage additionnel pour les dommages bilatéraux, soit lorsque la lésion cause des déficits à des organes symétriques (les deux mains par exemple) ou encore un déficit à un organe symétrique (la main droite) à celui qui était déjà atteint avant la lésion (la main gauche). Le principe de la bilatéralité prévoit qu'une personne présentant des déficits à des organes symétriques a droit à une compensation additionnelle en raison des dommages plus importants découlant de cette situation (article 85 de la loi et articles 7 et 8 du barème).

Dans le cas d'une lésion préexistante à la lésion professionnelle, il faut évaluer, en suivant le barème, les séquelles de la lésion préexistante, que celle-ci

soit d'origine personnelle ou non et ce, dans le but de déterminer l'atteinte supplémentaire résultant de la lésion professionnelle. Après avoir dressé le bilan de l'ensemble des séquelles actuelles, qui comprend les séquelles antérieures encore présentes, il faut déduire de ce bilan le pourcentage des séquelles antérieures pour obtenir le pourcentage de l'atteinte laissée par la lésion professionnelle.

La CNÉSSST est liée par l'avis du médecin qui a charge portant sur l'évaluation des séquelles, en autant que cet avis n'ait pas fait l'objet d'une contestation par la CNÉSSST ou par l'employeur ayant mené à un avis du Bureau d'évaluation médicale (art. 224 et 358 de la loi). Il faut souligner que la travailleuse ou le travailleur ne peut pas contester les conclusions de son médecin quant à ces aspects.

Le montant de l'indemnité pour préjudice corporel est établi dès que les séquelles de la lésion sont médicalement déterminées. Pour faire le calcul, il faut d'abord tenir compte des pourcentages, en fonction du barème, attribués par le médecin pour les éléments suivants :

- le déficit anatomo-physiologique (DAP);
- le préjudice esthétique (PE), s'il y a lieu;
- les douleurs et la perte de jouissance de la vie (DPJV) en fonction de la somme du DAP et du PE.

Par exemple, dans le cas fictif de Karine, son médecin a déterminé :

- un déficit anatomo-physiologique (DAP) de 2%;
- un préjudice esthétique de 0%;
- des douleurs et une perte de jouissance de la vie de 0,2%.

Le total de l'atteinte permanente est donc 2,2%.

Il faut ensuite multiplier ce pourcentage (n'excédant pas 100%) par le montant (indexé annuellement) prévu à l'annexe 2 de la loi au moment de la manifestation de la lésion en fonction de l'âge de la travailleuse ou du travail-

leur à ce moment-là. Comme Karine avait 32 ans au moment de sa lésion, le montant indexé prévu à l'annexe 2 est de 90 650 \$.

Le calcul se fait comme suit : $2,2\% \times 90\,650 \$ = 1\,994,30 \$$. Ainsi, Karine a bel et bien droit à une indemnité forfaitaire pour préjudice corporel de 1 994,30 \$, comme la CNÉSSST le lui a annoncé. Dans ce cas, on constate que la CNÉSSST a bien appliqué la loi.

À cette somme, s'ajouteront les intérêts calculés à partir de la date du dépôt de la réclamation. Il est à noter que l'indemnité ne peut être inférieure à 1 064 \$ pour une lésion survenue en 2017 (les montants sont indexés annuellement).

Dans les rares cas où le pourcentage d'atteinte permanente excède 100%, la travailleuse ou le travailleur est en droit de recevoir, en plus de la somme correspondant à la valeur du 100%, le quart de l'indemnité calculée sur la base du pourcentage excédentaire.

Lorsque la travailleuse ou le travailleur décède d'une cause reliée à sa lésion professionnelle et qu'à la date du décès, il est médicalement possible de déterminer les séquelles permanentes de sa lésion professionnelle, cette indemnité sera versée à sa succession (article 91 de la loi). Si le décès relève plutôt d'une cause étrangère à la lésion professionnelle, la CNÉSSST versera le montant de cette indemnité à la conjointe ou au conjoint et aux enfants à charge.

En terminant, soulignons que dans tous les cas, c'est une bonne idée de vérifier la validité de la décision rendue par la CNÉSSST sur l'indemnité pour préjudice corporel en consultant une personne ou une organisation qui s'y connaît, telle que l'**uttam**. ●





Une usine au Mexique pour Delastek

Alors qu'une cinquantaine d'employés du secteur de la production de l'usine Delastek à Shawinigan sont en grève depuis maintenant plus de 2 ans, l'entreprise annonce l'ouverture d'une nouvelle usine au Mexique.

Pour Unifor, qui représente les travailleuses et les travailleurs de l'usine de Shawinigan, cette ouverture au Mexique montre une fois de plus que Delastek cherche à employer des travailleuses et des travailleurs au coût le plus bas qui soit, sans égard pour leurs droits. Le syndicat voit aussi dans cette annonce une tactique patronale pour décourager les grévistes. Au cours de l'interminable conflit, l'employeur a plusieurs fois brandi la menace d'un déménagement de la production. Pour le moment, Delastek ne semble toutefois pas être en mesure de transférer les activités de l'usine de Shawinigan vers celle du Mexique.

La manœuvre démontre surtout que l'employeur n'a toujours pas l'intention de négocier de bonne foi avec les grévistes. Ces derniers n'en poursuivent pas moins leur bataille, avec courage et persévérance. ●

L'amiante échappe encore à l'inscription à la Convention de Rotterdam

Encore une fois, les partisans de l'amiante sont parvenus à éviter l'inscription de ce cancérigène à la Convention de Rotterdam.

Considérés dangereux, les produits inscrits à l'annexe III de cette convention internationale peuvent faire l'objet de restrictions commerciales. L'industrie de l'amiante lutte donc fermement contre son inscription à l'annexe, en dépit du consensus scientifique à l'effet que l'amiante est un dangereux cancérigène.

L'amiante est responsable de plus de 100 000 décès liés au travail dans le monde chaque année. Au Québec, l'amiante est la

cause de plus de la moitié des décès professionnels reconnus annuellement par la CNESST.

Il faut l'unanimité des pays signataires pour inscrire un nouveau produit à l'annexe III de la Convention de Rotterdam. En 2011, le Canada avait été le seul pays à s'opposer à l'inscription de l'amiante, bloquant ainsi son ajout à la liste.

Tous les espoirs étaient permis cette année puisque le Canada est désormais favorable à l'inclusion de l'amiante à la Convention. Cette fois, l'opposition est venue de la Russie et du Zimbabwe, deux nouveaux membres de la Convention qui exploitent ou envisagent d'exploiter des mines d'amiante sur leur territoire. Une fois de plus, la soif de profits passe avant la santé des travailleuses et des travailleurs. ●

25 ans après Westray, l'impunité des employeurs perdure

Le 9 mai 1992, une explosion à la mine de charbon Westray, en Nouvelle-Écosse, causait la mort de 26 mineurs qui y travaillaient. L'enquête publique qui a suivi avait révélé la responsabilité des gestionnaires de l'entreprise dans l'accident.

Accusés de négligence criminelle ayant causé la mort, les dirigeants de l'entreprise avaient échappé aux condam-

nations. Révoltées par cette injustice, des organisations syndicales avaient alors mené une campagne pour l'adoption d'une loi imposant la responsabilité criminelle aux entreprises et à leurs dirigeants. Répondant à ce mouvement, le Canada adoptait en 2004 la loi C-45, surnommée « loi Westray ».

Malheureusement, 25 ans après le drame de Westray, l'impunité perdure. Alors qu'on compte annuellement plus de 1 000 décès par accident du travail au Canada,

seulement une dizaine d'entreprises ont été condamnées à des amendes en vertu de la loi Westray et aucune peine de prison n'a été imposée jusqu'ici.

Pour mettre fin à l'impunité, le syndicat des Métallos mène une campagne à travers le Canada pour revendiquer une application plus sévère de la loi Westray depuis 2004. Le 28 avril dernier, le gouvernement canadien s'engageait à aller en ce sens. Reste à voir si cette annonce sera suivie d'actions concrètes. ●

Le Canada signe enfin la Convention 98 de l'OIT

Après s'y être refusé pendant des décennies, malgré les demandes répétées des organisations syndicales de tout le pays, le Canada vient enfin de ratifier la Convention internationale sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Les pays signataires de cette convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) s'engagent formellement à promouvoir et protéger les droits des travailleuses et des travailleurs à se syndiquer et à négocier librement leurs conditions de travail. Le Canada refusait d'y adhérer depuis 1949.

Les défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs ne peuvent que se réjouir de voir le Canada rejoindre enfin les 164 autres pays signataires de cette convention.

Notons cependant que le geste est avant tout symbolique puisque l'adhésion à cette convention n'a pas d'effet contraignant sur les signataires. Il y a même une certaine ironie à cette ratification officielle du Canada alors que les gouvernements de tout le pays ne se gênent pas pour recourir sans contrainte aux lois spéciales antisyndicales. Au Québec seulement, on peut penser aux lois spéciales utilisées contre les juristes de l'État et contre les syndiqués de la construction au cours des derniers mois. ●

Salaire minimum : le Québec tergiverse, l'Ontario agit

Depuis quelques mois, le gouvernement Couillard annonce son intention de procéder bientôt à la réforme de la *Loi sur les normes du travail*. Dans le cadre de cette réforme, il envisagerait notamment l'ajout d'une semaine supplémentaire de vacances payée aux deux semaines déjà prévues par la loi. En ce qui concerne le salaire minimum, il propose de le faire passer progressivement à un maigre 12,45 \$ l'heure en 2020, en dépit du vaste mouvement populaire qui revendique 15 \$ l'heure.

Pendant que le gouvernement québécois tergiverse, le gouvernement ontarien allait de l'avant le 1^{er} juin dernier en déposant un projet de loi intitulé *Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. Le projet de loi propose notamment de mettre en place des congés de maladie payés sans risque de perte d'emploi, des règles équitables sur la planification des horaires, un salaire égal pour les travailleurs à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers, mais il prévoit surtout un salaire minimum à 15 \$ l'heure d'ici janvier 2019. L'Ontario serait ainsi la deuxième province au Canada, après l'Alberta, à fixer ce minimum.

Les travailleuses et travailleurs du Québec méritent certainement, au même titre que ceux de l'Ontario et de l'Alberta, de toucher un salaire leur permettant de vivre au-dessus du seuil de pauvreté... ●

Au jeu!



Mot caché

Trouvez le mot de «douze» lettres

E	G	U	F	I	R	O	L	A	C
X	T	E	U	Q	S	I	R	M	H
P	A	M	E	D	A	N	G	E	R
O	G	S	M	I	N	E	O	S	Y
S	E	U	I	L	T	T	H	U	S
I	D	E	L	F	E	I	O	R	O
T	M	R	I	N	N	A	B	E	T
I	E	C	A	N	C	E	R	S	I
O	O	E	T	N	A	I	M	A	L
N	A	M	I	A	N	T	O	S	E

Solution: atmosphère

A	D	N
amiante	danger	nocif
amiantose	dégât	R
B	E	risque
bannir	exposition	S
C	M	santé
calorifuge	mesures	seuil
cancer	mine	
chrysotile		

Le jeu des erreurs

Trouvez les 8 erreurs



Solution: Il n'y a plus d'ombre au tableau des maladies professionnelles, la bulle a les coins arrondis, l'homme à lunettes a les cheveux noirs, la liste des maladies est plus longue, les trois barres dans la bulle sont devenues des points d'interrogation, l'homme à lunettes a un sourcil, la bouche de l'homme chauve est ouverte, l'ombre sous les deux hommes a disparu.

Le **Journal de l'uttam** est publié par l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

L'**uttam** est une organisation sans but lucratif, fondée en 1975, qui est reconnue et financée par Centraide et soutenue par les contributions de ses membres. Elle n'est ni financée par la CNESST, ni par le patronat.



Ont collaboré à ce numéro :

André André, France Cormier, Sébastien Duclos, Marco Flores, Christiane Gadoury, Dunia Hurtarte, Pierre-Amos Joseph, Norman King, Roch Lafrance, Félix Lapan, Firdevs Simsek Karapinar, Ahmed Taïab

Photographies par:

Micheline Girard, Roch Lafrance, Marie-Andrée L'Heureux, Firdevs Simsek Karapinar

Poste-publications PP41655012

uttam

2348 rue Hochelaga

Montréal QC H2K 1H8

Téléphone : (514) 527-3661

Télécopieur : (514) 527-1153

Courriel : uttam@uttam.quebec

Internet : www.uttam.quebec

Bon été!

Vacances estivales

Les bureaux de l'**uttam** seront fermés
du lundi 17 juillet au vendredi 4 août 2017 inclusivement

Prochain rendez-vous

Activité de la rentrée

Mercredi le 6 septembre 2017
Épluchette de blé d'inde à l'**uttam**
2348 rue Hochelaga à Montréal

L'activité de la rentrée, c'est du sérieux...



... mais c'est aussi pour le plaisir!

